يعتمد على نظام النجوم ويستهدف ٩ من أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة

«الأياويد» نظام مقترح لتعزيز «البحرنة» في القطاع الخاص

ثلاثة معايير لتصنيف الشركات هي حجم الراتب ونوع التخصص وعدد الموظفين

كتب محمد الساعي:

رغم ما يبذل من جهود وما يوضع من برامج، تبقى «البحرنة» تحديا كبيرا يواجه الجهات الرسمية والقطاع الخاص والبحرينيين أنفسهم. ومع الخطط والحوافز التي وضعت وتوضع في هذا الشأن، فإن نتائج التطبيق الواقعي ربما لا تكون بمستوى الأهداف الموضوعة. بل إن الأمر لا يخلو في كثير من الحالات من التفاف على القانون أو تحايل أو حتى مساومات.

ولأن تقديم الحلول والبرامج المقترحة ليس حكرا أو حصرا على جهة من دون أخرى، فإن من حق من لديه مشروع مميز أن يطرحه على مائدة النقاش.



○ عبدالله مراد.



النظام يعتمد على الذكاء الاصطناعي وقاعدة بيانات تقلص فرص المجاملة والتحايل على القرارات

الواقع يؤكد: امنح البحريني أجره الذي يستحقه وستحصل على كفاءة وإخلاص أفضل من غيره

ومن ذلك، مشروع طموح يقدمه لنا مواطن حمل موضوع «البحرنة» على عاتقه، وسعى من خلال برنامج مقترح أن يجد حلولا طويلة المدى لموضوع البحرنة.

المشروع يقدمه المدير التنفيذي لراكون للخدمات والاستشارات عبدالله مراد، الذي يلفت إلى أن فكرة المشروع الذي أطلق عليه اسم «مؤسسة الأياويد» جاءت حصيلة العديد من الجلسات الاستشارية ودراسات الجدوى مع شركات ومؤسسات متعثرة، إلى جانب ما ينشر في الصحافة من ملاحظات ولا سيما تلك المتعلقة بتأثيرات التأشيرة.

تفاصيل البرنامج

يقوم البرنامج المقترح على أن التحدي الأساسي التي يواجه فكرة البحرنة هي أن الأجنبي أقل كلفة من البحريني، إلى جانب تأكيد البعض أن كفاءة البحريني أقل من الأجنبي. فصاحب العمل يبحث دائما عن تقليل الكلفة ويتعذر بسرية العمل وخصوصية التجارة والولاء والإخلاص للعمل والكفاءة.

في حين أن الواقع يؤكد أمرين، إن رفع كلفة الأجنبي يسهم في رفع حظوظ البحريني في سوق العمل. والثاني أنك إذا أعطيت البحريني أجره الذي يستحقه فإنك ستحصل منه على أداء وكفاءة وإخلاص أفضل من الأجنبي.

وانطلاقا من ذلك يعمل البرنامج على التعامل مع هذا التحدي من خلال تأسيس مؤسسة تكون تحت إشراف هيئة المعلومات والحكومة الإلكترونية ووزارة العمل والتنمية الاجتماعية. وتساندها كل من: هيئة تنظيم سوق العمل، مصرف البحرين المركزي، تمكين، الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي، وزارة الصناعة والتجارة.

وهنا من المهم أن تعمل جميع هذه الجهات كسرب واحد حتى لا نقع في نفس الأخطاء السابقة. فمثلا في المجال العقاري، يتشتت المراجع بين هيئة المساحة ومؤسسة التنظيم العقاري والبلديات وهيئة التخطيط وغيرها، في حين لو اجتمعت الإجراءات في مكان وجهة واحدة لأمكن إنجاز الأمور بطرق أسرع وأسهل بكثير.

ويعتمد نظام العمل على قاعدتين أساسيتين هما:

- الذكاء الصناعي الذي يمثل المستقبل.

- قاعدة بيانات وطنية ضخمة تضم معلومات تفصيلية عن الموظفين والشركات والرواتب وغيرها.

وتتكون المؤسسة من ثلاثة أركان هي: هيئة المتابعة، الصندوق، وهيئة التدريب والتوظيف. على أن تمتد خطة العمل إلى عام ٢٠٢٥.

وربما يقدم صندوق العمل حاليا خدمات التدريب ودعم الرواتب، ولكن هناك الكثير من الأمور التي يمكن أن يطور من خلال هذا البرنامج.

هيئة المتابعة

وفقا للنظام المقترح، تتكون هيئة المتابعة من قسمين:

١- قسم الرصد: مهمته جمع المعلومات. وهو عبارة عن منصة رقمية يسجل ويجمع فيها بيانات جميع الموظفين والعاملين من بحرينيين وأجانب في القطاعين العام والخاص مع ذكر التخصص والمناصب وحجم الرواتب مع تمييز الذكور عن الإناث والأعمار وسنوات الخدمة.

وتكون المنصة مرتبطة بالبنك المركزي للتحقق من صحة البيانات، حيث تعمل المنصة من خلال نظام متصل إلكترونيا بجهات متصلة بالخدمات لتدقيق البيانات وتوثيقها كديوان الخدمة وهيئة التأمينات والمصرف المركزي والبلديات وصندوق العمل وغيرها.

كما تعمل المنصة بطريقة تفاعلية ذكية تحدث تلقائيا مع إدخال البيانات وتسهل المتابعة والتدقيق عبر الاستعانة بالذكاء الصناعي، وفق نظام ذكي يحلل ويفرز البيانات المدخلة إلكترونيا. وبنفس الوقت يمكن أن تركز على استهداف التخصصات المرغوبة والوظائف الإدارية وحجم الرواتب بسهولة عبر نظام ذكي يقارن ويحلل البيانات.

٢- قسم التقييم: بعد جمع البيانات يأتي دور تقييم المؤسسات والشركات حسب نسبة البحرنة وعدد الموظفين وتخصصاتهم وحجم الرواتب لكل من الأجانب والمواطنين مع فرز الذكور عن الإناث.

وهنا يتم فرز المؤسسات وفقا لحجم البحرنة وطبيعة التخصصات وبنفس الوقت معرفة حتى الشواغر الوظيفية المتاحة في كل تخصص.

وبعد تحليل بيانات كل مؤسسة، يتم تصنيفها وفقا لنظام النجوم، بحيث تمنح خمس نجوم للأفضل ونجمة واحدة للأسوأ وفق معايير تختلف عن المعايير القائمة حاليا والتي لا تحقق العدالة بين المؤسسات. ففي الوقت الحالي تدلي الكثير من الشركات ببيانات تشير إلى نسب البحرنة فيها. ولكن ما الدليل؟ وما المعايير؟ وما طبيعة الوظائف التي يحتلها البحرينيون في المؤسسة؟

هنا، يعتمد النظام المقترح على ثلاثة معايير عند الحديث عن البحرنة وهي: حجم الراتب، نوع التخصص، عدد الموظفين الأجانب مقارنة بالبحرينيين. وبالتالي لا يكون الاعتماد فقط على نسبة البحرنة لأنه معيار ظالم للمؤسسات.

في حين أن النموذج المقترح يعتمد على المعايير الثلاثة مجتمعة.

ولتوضيح الأمر، إذا كان لدينا ثلاث مؤسسات تضم كل منها ٢٠ موظفا وفقا للتقسيم التالي:

١- شركة مقاولات: ١٨ عاملا أجنبيا براتب ١٠٠ دينار، وسكرتيرة بحرينية براتب ٤٥٠ دينارا ومحاسب بحريني براتب ٤٥٠ دينارا.

٢- عيادة طبية: ١٠ أطباء براتب ألف دينار و١٠ بحرينيين موزعين على التمريض والاستقبال برواتب لا تتعدى ٣٠٠ دينار.

٣- مدرسة خاصة: ٥ مدرسين أجانب و١٥ من الموظفين البحرينيين منهم ٤ سواق و٤ عاملات تنظيف و٣ حراس أمن و٢ موظفي استقبال وسكرتيرتان.

هنا.. ووفقا للنظام المقترح، لا يمكن اعتبار المدرسة الخاصة هي الأفضل لأنها حققت نسبة بحرنة أعلى بلغت ٧٥٪، ولا يمكن اعتبار شركة المقاولات هي الأسوأ لأن نسبة البحرنة فيها هي الأدنى. بل يكون التصنيف وفقا للتالي:

١- شركة المقاولات: صحيح أن نسبة البحرنة فيها ١٠٪، ولكن إذا طبقنا المعايير السابقة، نجد أن وظائف الأجانب في المقاولات غير مستهدفة، وبنفس الوقت رواتب الأجانب قليلة، والتخصصات غير مرغوبة تماما. وعلى الرغم من ذلك حققت الشركة نسبة بحرنة ١٠٪، ما يجعلها تحصل على أربع نجوم، وتكون رسوم العمال الأجانب عن كل عامل أقل من غيرها.

٢- العيادة الطبية: حققت العيادة الطبية نسبة بحرنة بلغت ٥٠٪، ولكن رواتب البحرينيين هي الأدنى، مع توفير تخصصات ذات رواتب عالية للأجانب. وبالتالي تحصل العيادة على تصنيف ثلاث نجوم في البحرنة، وتكون رسوم العمالة الأجنبية أعلى من شركة المقاولات.

٣- المدرسة الخاصة: حققت المدرسة ٧٥٪ نسبة بحرنة، ولكن وظفت أجانب في وظائف مستهدفة وفيها بطالة، وكانت رواتب البحرينيين هي الأدنى، بالمقابل كانت تخصصات ووظائف الأجانب ذات رواتب عالية. وبالتالي تمنح المدرسة تصنيف نجمتين فقط مع احتساب رسوم أعلى على العمالة الأجنبية.

وكل ذلك يحقق العدالة في التصنيف ويساهم في التنافس بين المؤسسات على حصد النجوم من أجل تخفيف الرسوم وتحقيق نسبة بحرنة أعلى

وأمام شفافية المعلومات التي توفرها المنصة، فإن هذا النظام يكافح الفساد الإداري والمجاملة في تغيير التقييم كونه مبنيا على أرقام وبيانات مدققة من جهات متصلة ولا يقبل التدخل البشري ولا يقبل المجاملات.

وبنفس الوقت يخلق جو التنافس بين الشركات للحصول على تقييم الخمس نجوم والتباهي في الإعلام.

الصندوق

الركن الثاني في المؤسسة والنظام هو الصندوق. والهدف من الرسوم هو زيادة الكلفة التشغيلية للموظفين الأجانب في المؤسسات والشركات. وبعد تصنيف المؤسسات وفقا لعدد النجوم، تحتسب على كل موظف أجنبي رسوم بشكل يختلف عن المعايير الحالية والتي لا تحقق هي الأخرى العدالة للمؤسسات. فالرسم تحتسب حاليا بشكل متساو على جميع الأجانب، في حين أنه في نظام النجوم تحدد الرسوم عن كل موظف أجنبي بناء على تصنيف كل مؤسسة وتخصص العمال وحجم الراتب. وكلما زادت نسبة البحرنة وفق المعايير الثلاثة، تزيد النجوم، وبالمقابل تقل رسوم الأجانب.

وينقسم الصندوق إلى قسمين:

١- قسم التحصيل: يتولى مهمة تحصيل الرسوم التي يوجه جزء منها إلى التدريب.

٢- قسم الخصومات: وهو قسم يمنح تخفيضا للرسوم المتصلة بتقديم الخدمات الحكومية للمؤسسات والأفراد. كما يجعل الأولوية في تقديم المناقصات الحكومية لدى الشركات المتميزة في التقييم. وتمنح خصومات في رسوم تجديد تأشيرات التأمين الصحي الإجباري للمؤسسات المتميزة.

هيئة التدريب

الركن الثالث لهيكل النظام هو هيئة التدريب والتوظيف، وينقسم إلى:

١- قسم التدريب الذي يساهم في تدريب وتأهيل البحريني العاطل عن العمل في نظام تدريب وتوظيف، ويشجع على تقليد المناصب التنفيذية عبر تدريب مهني مع التعيين للمناصب العليا. كما يساهم في دفع نسبة من الكلفة الجامعية للطلبة لدفعهم إلى الانخراط في التخصصات النادرة المطلوبة في سوق العمل.

٢- قسم دعم رواتب الموظفين الجدد من قائمة العاطلين حسب شروط ومعايير خاصة. مع تشجيع صاحب العمل على وضع سلم وظيفي لترقية وزيادة راتب البحريني.

٣- قسم بنك الوظائف. وهو منصة تفاعلية حية تتجدد تلقائيا وتتفاعل مع المعطيات من وجود شواغر وطلب للوظائف والبطالة. وتوفر المنصة معلومات متجددة عن التخصصات وحجم الراتب وموقع الشركات وغيرها. وتكون المنصة مرتبطة مع ديوان الخدمة وسوق العمل وهيئة التأمينات. ولا يمكن قبول التسجيل لأي وظيفة من خارج المنصة سواء للأجنبي أو البحريني. كما تتميز المنصة بتوفير سيرة ذاتية موحدة للجميع يسهل المقارنة واختيار الأفضل والأنسب ويسرع من آلية التوظيف.

وبالإمكان ربط المنصة بنظام الإشعارات مثل لنكد بحيث تصل رسائل تنبيه إلى الأفراد عند إضافة أية وظائف شاغرة جديدة.

خطط مستقبلية للتطوير

وإلى جانب الأهداف السابقة، يمكن إضافة عدد من التطويرات المستقبلية للنظام بما يرفع من مساهمة المؤسسات في الأنشطة المجتمعية، حيث يمكن من خلال بنك المعلومات معرفة المؤسسات السخية المتبرعة للجهات الأهلية للمنافسة.

كما يمكن إضافة تقييم البيئة والطاقة المستدامة في بنك المعلومات لمعرفة المؤسسات الخضراء والصديقة للبيئة للمنافسة. ففي المقاييس الحالية لا يجد مؤشرات للشركات ودورها بالأضرار بالبيئة أو مساهمتها بالطاقة النظيفة.

ويمكن أيضا إضافة معلومات للشواغر الوظيفية الموجودة في دول الخليج لتشجيع البحرينيين لاحتراف المهنة وتوريد العملة الصعبة من الخارج.

وبنفس الوقت من الممكن إضافة تقييم لنسبة توظيف من ذوي الاحتياجات الخاصة، وتقييم آخر حول مؤشر لمقياس نسبة الإناث من الرجال ومن مناصب التنفيذية.

وبالتالي فإن النظام المقترح:

- يستهدف ٩ أهداف من أصل ١٧ هدفا من أهداف الأمم المتحدة لتنمية المستدامة.

- يعزز الشفافية والمساواة في طرح الفرص الوظيفية للجميع والعدالة في تقييم المؤسسات بنظام.

- يقف على الحرية والديمقراطية في اختيار عدد الموظفين وحجم الرواتب وعدم إجبار قوانين إقصائية في التوظيف.

- النظام يحل مشكلة التأشيرة المرنة عبر رفع الكلفة للأجنبي. كما يحقق نوعا من التوازن من خلال رفع كلفة الأجنبي ودعم البحريني.

- نشر البيانات والأرقام الصحيحة يحرج الشركات التي تدعي الوطنية، حيث يكشف المستور خلف الكواليس في توظيف الأجانب.

- يسهم في اتخاذ القرارات الصحيحة خاصة في ريادة الأعمال.

ريم أكبري رئيسًا.. «اتحاد ملاك الرفاع فيوز» يعقد جمعيته العمومية الثالثة



عقد اتحاد مُلاك الرفاع فيوز جمعيته العمومية الثالثة حيث تم انتخاب مجلس إدارة جديد للدورة الثانية للعامين ٢٠٢٢-٢٠٢٣ برئاسة ريم أحمد أكبري، كما أقرت الجمعية العمومية موازنة الاتحاد لعام ٢٠٢٢ وذلك بمبلغ قدره ١,٢ مليون دينار بحريني، كما وافقت الجمعية العمومية على اعتماد المخطط العام المعدّل للرفاع فيوز والذي سيتم بموجبه نقل ملكية الأجزاء المشتركة من المطوّر إلى الاتحاد.

وقد أقيم اجتماع الجمعية العمومية في مدرسة الرفاع فيوز الدولية بحضور ممثلين عن أعضاء الاتحاد من مُلاك ٣٩٩ وحدة، وقد ترأس الاجتماع الدكتور مازن جمعة بحضور أعضاء مجلس الإدارة، وشهد الاجتماع إجراء انتخابات عضوية مجلس الإدارة عن الدورة الثانية للعامين ٢٠٢٢-٢٠٢٣. وقد فاز في الانتخابات كل من ريم أحمد أكبري رئيس مجلس الإدارة، ومحمد محمود محمد نائب رئيس مجلس الإدارة، وأكرم نبيل الحاج أمين السر، وعبدالحميد علي البلوشي أمين الخزينة، وخالد أحمد رجب عضو مجلس الإدارة، إلى جانب فوز كل من عبدالله مرتضى عبدالله وماجد علي الأمين بصفتهم أعضاء احتياط لمجلس الإدارة.

كما وافقت الجمعية العمومية على اعتماد القوائم المالية المدققة لعام ٢٠٢٠. وإعادة تعيين «إرنست ويونغ» مدققًا خارجيًا للتدقيق على حسابات الاتحاد للسنة المالية المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢١م، إلى جانب الموافقة على ترسية مناقصة مدير الاتحاد للعامين ٢٠٢٢-٢٠٢٣ على شركة «آر في العقارية» مدة عامين.

وناقشت الجمعية العمومية التقرير السنوي لأعمال مجلس الإدارة عن عام ٢٠٢١. حيث عقد مجلس الإدارة ٢٤ اجتماعًا ناقش خلالها ما مجموعه ٢٦٠ موضوعًا فضلاً عن العقود التي أبرمها مجلس الإدارة وأبرزها عقد توفير خدمات صيانة البنية التحتية والمرافق في الرفاع فيوز بقيمة ١٦٥ ألف دينار، وقام مجلس الإدارة خلال العام الماضي بتشكيل ثلاث لجان فرعية تهدف إلى تطوير أعمال البنية التحتية ودراسة مقترحات أعضاء الاتحاد ومراجعة المشاريع التطويرية.

كما أقرت الجمعية العمومية مشاريع الاتحاد للفترة المقبلة وهي مشروع إنشاء مقر دائم للاتحاد، ومشروع تجفيف مخلفات محطة معالجة مياه الصرف الصحي، وبناء وتخصيص مرافق الحمامات العامة في عدد من الأجزاء المشتركة، وتطوير وتوسعة مسار دخول المركبات في بوابات الرفاع فيوز، وإنشاء السور الشرقي للرفاع فيوز الموازي لمنطقة الخدمات.

وقد أعرب رئيس الاجتماع الدكتور مازن جمعة عن شكره وتقديره إلى أعضاء الاتحاد من مُلاك الوحدات في الرفاع فيوز على المقترحات التي بادروا بتقديمها والرامية إلى تطوير مجتمع الرفاع فيوز، معربًا عن امتنانه للجميع على الجهود التي بذلوها، مشيرًا إلى أن مجلس الإدارة المنتهية ولايته كان حريصًا على مواصلة العمل بجهد وتفان في سبيل المحافظة على حقوق الملاك وصون خصوصياتهم وتأمين بيئة صديقة وآمنة لجميع الملاك والقاطنين وبما يتوافق مع التشريعات والقرارات المنظمة لعمل اتحادات الملاك في العقارات المشتركة، متمنيًا التوفيق لمجلس الإدارة المنتخب العمل من أجل تحقيق مصلحة جميع المُلاك في الرفاع فيوز.

ومن جانبها، قالت ريم أحمد أكبري رئيس مجلس إدارة اتحاد مُلاك الرفاع فيوز أن مجلس الإدارة المنتخب سيواصل مسيرة الإنجازات التي حققها الاتحاد خلال العامين الماضيين والتي أسفرت عن الانتهاء من اعتماد المخطط العام المعدّل للرفاع فيوز وإبرامِ عقود جميع مزوّدي الخدمات، معربةً عن شكرها وتقديرها للمسؤولين في مؤسسة التنظيم العقاري وعلى رأسهم معالي الشيخ سلمان بن عبدالله آل خليفة رئيس مجلس إدارة مؤسسة التنظيم العقاري وسعادة الشيخ محمد بن خليفة آل خليفة الرئيس التنفيذي لمؤسسة التنظيم العقاري على الجهود الوطنية المخلصة التي يبذلونها في سبيل تطوير القطاع العقاري في البحرين.

«ديار المحرق» تطرح برنامج «طموح» التدريبي بنسخته الثانية

أعلنت ديار المحرق، الشركة الرائدة في قطاع التطوير العقاري بمملكة البحرين، إطلاقها النسخة الثانية من برنامج «طموح» التدريبي بتاريخ ٢٠ أبريل ٢٠٢٢، وذلك لإثراء خبرات الخريجين البحرينيين من حاملي درجة البكالوريوس من داخل المملكة أو خارجها، وذلك في التخصصات الهندسية التالية: الهندسة المدنية والهندسة الكهربائية والهندسة المعمارية والتطوير العقاري.



○ م. أحمد العمادي.

ومن المقرر أن يمتد البرنامج على مدى ستة أشهر، اعتبارًا من شهر يوليو وحتى شهر ديسمبر ٢٠٢٢، سيكتسب خلالها المشاركون خبرة عملية من خلال توجيههم وإرشادهم من قبل فريق متمرس، وتضمينهم للتدريب في مختلف أقسام شركة ديار المحرق المعنية بمجالات الهندسة والتطوير العقاري عن طريق برنامج معد خصيصًا لهم، بجانب إدراجهم ضمن برامج تدريبية إلكترونية مطروحة عبر منصات عالمية، وذلك في خطوات من شأنها تطوير وصقل مهاراتهم المهنية.

وفي تعليقه حول إطلاق البرنامج بنسخته الثانية، صرح المهندس أحمد علي العمادي الرئيس التنفيذي لشركة ديار المحرق: «نواصل في ديار المحرق بعزم وجهود حثيثة الاستثمار في الطاقات الشبابية وتبني الكفاءات المتميزة من الجيل الناشئ، وذلك إيماناً منا بأهمية دورهم المجتمعي. ونسعى لتحقيق ذلك عبر طرح المبادرات التي من شأنها تطوير الكفاءات الشابة ومنحهم فرصة اكتساب الخبرات العملية والمشاركة في مشاريع تنموية واقعية، مما يسهم في تطوير وصقل مهاراتهم الهندسية العملية والتطوير العقاري، وتعزيز سيرتهم الذاتية وإثراء مستقبلهم المهني. وهذا ما جعلنا نعتزم طرح البرنامج التدريبي «طموح» بنسخته الثانية للعام الثاني على التوالي، وذلك بعد نجاح نسخته الأولى في حصد الأهداف المنشودة منه».

جديرٌ بالذكر أن باب التقديم سيكون مفتوحاً عبر الموقع الرسمي لديار المحرق، وذلك لجميع الطلبة البحرينيين من خريجي الجامعات المعتمدة على الصعيد المحلي والدولي ضمن التخصصات المذكورة مسبقاً. سيتم استقبال طلبات الالتحاق بالبرنامج ابتداءً من ٢٠ أبريل حتى ٢١ من مايو، لتبدأ بعدها عملية اختيار المرشحين. وفي نهاية شهر مايو، سيتم التواصل مع ستة خريجين سيتم اعتمادهم ضمن البرنامج التدريبي.